

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. HAKA SARANA INVESTAMA

RIO ARDIYANSA



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2015**

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. HAKA SARANA INVESTAMA

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh :

RIO ARDIYANSA

A21110109



Kepada

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2015**

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. HAKA SARANA INVESTAMA

disusun dan diajukan oleh

RIO ARDIYANSA
A21110109

telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan

Makassar, April 2015

Pembimbing I

Pembimbing II




Dr. Yansor Djaya, SE., MA
Nip : 19650127 198910 1 001



Shinta Dewi Tikson, SE., M.Mgt
Nip : 19810530 200912 2 003

Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Hj. Nurdianah Hamid, SE., M.Agr
Nip : 19600508 198601 2 001

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. HAKA SARANA INVESTAMA

disusun dan diajukan oleh

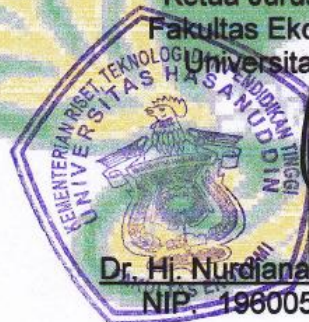
RIO ARDIYANSA
A21110109

telah dipertahankan dalam sidang ujian
skripsi pada tanggal **20 Mei 2015** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetejui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Yansor Djaya. SE., MA	Ketua	1. 
2.	Shinta Dewi Tikson. SE., M.gt	Sekretaris	2. 
3.	Prof. Dr. H. Djabir Hamzah, MA	Anggota	3. 
4.	Dr. Ria Mardiana Yusuf. SE., M.Si	Anggota	4. 
5.	Dra. Debora Rira. M.Si	Anggota	5. 

Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Hasanuddin




Dr. H. Nurdjannah Hamid, SE., M.Agr
NIP. 19600503 198601 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini,

Nama : Rio Ardiyansa
NIM : A 211 10 109
Jurusan/program studi : Manajemen/Strata Satu (S1)

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. HAKA SARANA INVESTAMA

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan di proses sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Mei 2015

Yang membuat pernyataan,



[Signature]
Rio Ardiyansa

PRAKATA

Assalamu alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah, Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas Rahmat dan Karunia-Nya sehingga pembuatan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Haka Sarana Investama” ini dapat terselesaikan dengan baik. Tugas Akhir ini disusun sebagai akhir dari rangkaian pembelajaran sekaligus sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian akhir kelulusan guna mendapatkan gelar sarjana Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar. Terkhusus hormat penulis haturkan kepada Ayahanda **Bahrin Abidin** dan **Husnopia Harun** yang senantiasa memberi doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan serta motivasi yang kuat dengan segala jerih payahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Begitu pula kepada saudara-saudariku yang terkasih dan tercinta Yunita Eka Sari, Yudi Pramana dan Nur Reski Yanti memberikan dukungan. Skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik tidak terlepas dari Bimbingan, Saran, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak baik secara materil maupun moril. Untuk itu pada kesempatan kali ini secara khusus dan penuh kerendahan hati penulis menghaturkan banyak terima kasih kepada bapak **Dr. Yansor Djaya, SE., MA** selaku pembimbing I dan kepada Ibu **Shinta Dewi Tikson, SE., M.Mgt** selaku pembimbing II dimana kedua pembimbing yang dengan sabar telah mencurahkan tenaga, waktu dan pikiran dalam mengarahkan dan membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini. Semoga ALLAH SWT senantiasa memberikan limpahan berkah dan hidayah-NYA kepada kedua beliau. Tak lupa pula penulis menyampaikan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat dan terkasih:

1. Prof. Dr. Nurdin Brasit, SE., M.Si selaku penasehat akademik.
2. Bapak/Ibu dosen penguji skripsi penelitian, Prof. Dr. H. Djabir Hamzah, MA., Dr. Ria Mardiana Yusuf. SE., M.Si., dan Dra. Debora Rira. M.Si yang telah memberikan nasehat dan bimbingan yang membantu penulis untuk lebih baik ke depannya.
3. Keluarga besar Manajemen angkatan 2010 terima kasih banyak.
4. Teman-teman Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin angkatan 2011. Terima kasih.
5. Teman seperjuangan KKN Unhas gelombang 87 desa Tunga Kec. Enrekang Kota. Kab. Enrekang
6. PT. Haka Sarana Investama atas kesediaanya dalam memberikan data penelitian.
7. Dan Pak bur. Terima Kasih.
8. Semua pihak yang telah membantu, memberikan semangat serta doanya kepada penulis, yang tidak dapat penulis sampaikan satu persatu. Terima kasih banyak.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu dengan kerendahan hati, penulis terbuka menerima kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak guna penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua yang membacanya. Demikian Prakata ini dibuat bertepatan dengan tanggal lahir penulis.

WassalamuAlaikumWarahmatullahiWabarakatuh.

Makassar, 18 Mei 2015

Yang membuat pernyataan,

Rio Ardiyansa

ABSTRAK

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas

Karyawan Pada PT. Haka Sarana Investama

Rio Ardiyansa

Shinta Dewi Tikson

Yansor Djaya

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Haka Sarana Investama. Variabel independen yang diteliti yaitu; Disiplin Kerja(X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), dengan variabel dependen yaitu Produktivitas Karyawan pada PT. Haka Sarana Investama. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 40 responden karyawan PT. Haka Sarana Investama. Sedangkan pengambilan sampel menggunakan metode *random sampling*. Uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian berupa uji validitas dan uji realibilitas. Berdasarkan hasil penelitian variabel yang paling dominan memengaruhi Produktivitas Karyawan adalah variabel Disiplin Kerja dengan koefisien sebesar 0,219. Nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,267, artinya seluruh variabel turunan Produktivitas Karyawan mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 26,7% terhadap variabel dependen (Y) yakni Produktivitas Karyawan. Sisanya 73,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari model penelitian ini. Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa secara parsial kedua variabel independen terbukti signifikan mempengaruhi variabel dependen.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

Work Ethic and work environment impact to employee productivity in PT.

Haka Sarana Investama

Rio Ardiyansa

Shinta Dewi Tikson

Yansor Djaya

This research purpose is to determine work ethic and work environment impact to employee productivity in PT. Haka Sarana Investama. Independent variable input to research is : work ethic (X_1) dan work environment (X_2), with dependent variable is Employee productivity. This research use 40 of PT. Haka Sarana Investama employee respondent as sample. The sample method use random sampling. The indicator to test the research instrument is validity test and reliability test. Based on variable research result the most dominant impact in employee productivity is work ethic variable with 0,219 coeficcient. Coefficient determination R square is 0,267 which means overall employee productivity derivative variable have contribution 26,7% on dependent variable (Y) or employee productivity. The other 73,3% impacted by other factor beyond this research model. Hypotetic test using t test show that partially the two independent variable prove to be significantly impact the dependent variable.

Keyword : Work ethic, work environment, employee productivity

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Sitematika Penulisan	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.2 Disiplin Kerja	8
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	8
2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja	9
2.2.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja	10

2.2.4 Indikator Disiplin Kerja.....	10
2.3 Lingkungan Kerja	14
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	14
2.3.2 Faktor – Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja	15
2.4 Produktivitas Karyawan.....	18
2.4.1 Pengertian Produktivitas Karyawan.....	18
2.4.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Produktivitas	19
2.5 Penelitian Terdahulu	20
2.6 Kerang Pikir.....	26
2.7 Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Rancangan Penelitian	29
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	29
3.3 Populasi dan Sampel	29
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	30
3.4.1 Jenis Data	30
3.4.2 Sumber Data	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data	31
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	32
3.6.1 Variabel Penelitian	32
3.7 Instrumen Penelitian.....	33
3.7.1 Penentuan Range	34
3.7.2 Validitas Instrumen Penelitian	35
3.7.3 Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	35
3.8 Analisis Data	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39

4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	39
4.2 Sejarah Singkat Kalla Grup	39
4.3 Visi dan Misi	40
4.4 Struktur Organisasi	42
4.5 Analisis Hasil Penelitian	43
4.5.1 Karakteristik Responden	43
4.5.2 Analisis Deskripsi Variabel	45
4.5.2.1 Penentuan Range.....	45
4.5.2.2 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Perhitungan Skor Variabel Independen (X)	46
4.5.2.3 Deskripsi Variabel Produktivitas Karyawan dan Perhitungan Skor Variabel Dependen (Y).....	50
4.5.3 Pengujian Validitas dan Realibilitas	52
4.5.4 Analisis dan Pembahasan Regresi Linear Berganda.....	54
4.5.5 Pengujian Hipotesis.....	56
4.5.5.1 Uji Parsial (Uji t).....	56
4.5.5.2 Uji Simultan (Uji F).....	58
4.5.6 Koefisien Determinasi (R^2)	58
4.6 Pembahasan	59
BAB V PENUTUP.....	62
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN.....	66

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	20
3.1 Definisi Operasional Variabel	32
3.2 Skala Likert dan Bobot Nilai Jawaban Responden	34
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	44
4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.....	45
4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_1)	47
4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X_2)	49
4.7 Tanggapan responden Terhadap Variabel Produktivitas Karyawan (Y)	51
4.8 Hasil Uji Validitas.....	53
4.9 Hasil Uji Reliabilitas	54
4.10 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda.....	55
4.11 Hasil Perhitungan uji t.....	57
4.12 Uji F	58
4.13 Koefisien Determinasi.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pikir	28
4.1Struktur Organisasi.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 BIODATA	67
LAMPIRAN 2 KUESSIONER PENELITIAN	68
LAMPIRAN 3 TABULASI DATA KUESIONER	71
LAMPIRAN 4 Frekuensi Variabel X_1	72
LAMPIRAN 5 Frekuensi Variabel X_2	74
LAMPIRAN 6 Frekuensi Variabel Y	75
LAMPIRAN 7 Realibilitas dan Validitas.....	77

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting. Sumber daya manusia dalam setiap perusahaan mengelola karyawan dalam mencapai tujuan optimal perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan karyawan memiliki kinerja yang baik, karena perusahaan sangat memahami bahwa karyawan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keberhasilan perusahaan dimana karyawan berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Mathis & Jackson dalam Suwatno & Priansa (2011), manajemen SDM memiliki tiga peran dalam perusahaan. Pertama, peran administrasi MSDM, yaitu bertugas memproses segala bentuk informasi mengenai karyawan, seperti menyimpan arsip tenaga kerja yang terkait, kebijakan perusahaan tentang cuti, serta mengumpulkan dan menyerahkan dokumen yang diperlukan pemerintah setempat. Kedua, peran operasional MSDM, yaitu peran yang mengharuskan praktisi SDM untuk mengidentifikasi dan mengimplementasikan program operasional dan kebijakan dalam perusahaan. Terakhir, peran strategis MSDM, yaitu peran yang menekankan bahwa karyawan di perusahaan adalah sumber daya yang penting dan juga investasi perusahaan yang besar.

Sumber daya manusia yang produktif akan dapat merancang dan mengaplikasikan semua perencanaan yang menjadi sasaran atau target dari

suatu perusahaan. Sumber daya manusia dikatakan produktif apabila mempunyai disiplin dan produktivitas kerja tinggi, serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu. Maka dari itu pengendalian sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Salah satu pengendalian diri dari karyawan adalah disiplin. Hasibuan (2007) mengatakan kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Pelaksanaan disiplin yang teratur akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Menurut Buhler (2007) disiplin benar-benar memainkan peran penting dalam membentuk tingkah laku karyawan. Disiplin kerja dapat menjadikan karyawan lebih produktif, dan mendorong karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang besar kepada perusahaan. Hasibuan (2003) mengatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Disiplin merupakan bagian terpenting bagi perusahaan untuk tujuan secara optimal. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam perusahaan.

Selain faktor disiplin kerja, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan dalam bekerja tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan perusahaan, antara karyawan dan lingkungan perusahaan terdapat hubungan yang sangat erat. Karyawan akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai

keadaan di lingkungan kerja perusahaan. Lingkungan kerja perusahaan tidak dapat dipisahkan dari tempat karyawan bekerja. Selama melakukan pekerjaan setiap karyawan akan menghadapi berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja perusahaan. Nitisemito dalam Khoiriyah (2009) mengatakan lingkungan kerja perusahaan adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan .

Perusahaan juga harus memerhatikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk karyawan agar mereka dapat bekerja lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja eksternal maupun internal dalam perusahaan memiliki pengaruh besar terhadap seorang karyawan dalam melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan suasana yang kondusif dan memungkinkan karyawan bekerja lebih optimal dan lebih produktif. Menurut Supardi dalam Subroto (2005) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah bekerja.

Perusahaan sangat memahami pentingnya disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Simamora (2004) mengatakan produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal. Oleh karena itu produktivitas kerja dapat tercapai apabila seorang karyawan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan maksimal dan memiliki kemampuan yang baik dalam memanfaatkan fasilitas yang diberikan perusahaan untuk memperoleh suatu hasil yang optimal.

Pada umumnya karyawan dituntut untuk bekerja lebih optimal. Dalam perusahaan swasta seperti PT. Haka Sarana Investama yang merupakan induk perusahaan dari KALLA GRUP memegang fungsi kontrol dari semua unit bisnis KALLA GRUP. Masalah disiplin dan lingkungan kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan. Karyawan dituntut untuk mampu menjalankan tugasnya dengan baik agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik maka perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Haka Sarana Investama”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hal diatas, maka masalah pokok yang dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Haka Sarana Investama?
2. Di antara disiplin kerja dan lingkungan kerja variabel manakah yang paling berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Haka Sarana Investama?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Haka Sarana Investama.
2. Untuk menganalisa variabel apa yang paling berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Haka Sarana Investama.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan masukan yang bermanfaat kepada perusahaan dalam memerhatikan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Haka Sarana Investama
2. Sebagai bahan referensi untuk peneliti lain yang akan melakukan penelitian tentang objek yang sama di masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam melihat dan memahami apa yang akan dibahas dalam skripsi ini, maka penulis menguraikan dalam lima bab yang terdiri dari beberapa sub bab yang dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama merupakan pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua merupakan tinjauan pustaka meliputi pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian disiplin kerja, tujuan disiplin kerja, bentuk-bentuk disiplin kerja, indikator disiplin kerja, pengertian lingkungan kerja, faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja, pengertian produktivitas karyawan, faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan, indikator produktivitas karyawan, kerangka pikir, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ketiga merupakan metode penelitian yang meliputi jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, pengukuran instrumen penelitian, metode analisis, dan definisi operasional variabel.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ke empat merupakan gambaran umum perusahaan, yang meliputi sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, serta uraian tugas masing-masing bagian dalam perusahaan. Bab ini juga berisi analisis dan pembahasan yang meliputi analisis karakteristik responden, deskripsi variabel penelitian, analisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

BAB V PENUTUP

Bab kelima merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran- saran dari penulis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan disamping faktor lain seperti modal teknologi dan sumber daya lainnya. Mangkunegara (2003) mengatakan MSDM yaitu suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2007) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Fokus Kajian MSDM adalah masalah tenaga kerja manusia yang di atur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan sebagai salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Marwansyah (2010) MSDM dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan

pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Berdasarkan uraian tersebut, jelas bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan aspek yang penting untuk diperhatikan pengelolaannya. Manajemen sumber daya manusia perlu diperhatikan karena berkaitan erat dengan pengelolaan individu maupun kolektif yang terlibat dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2009) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Tinggi rendahnya produktivitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah faktor disiplin kerja. Sastrohadiwiryono (2005) berpendapat bahwa ada lima faktor disiplin kerja, yaitu :

1. Frekuensi Kehadiran. Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat Kewaspadaan. Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
5. Etika Kerja. Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai sesama karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap hormat yang ada dalam diri karyawan terhadap peraturan perusahaan sehingga karyawan dapat menyesuaikan diri terhadap peraturan tersebut.

2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Peraturan adalah ciri utama organisasi dan untuk menjaga keteraturan yang diperlukan dalam menjalankan kedisiplinan kerja. Tujuan utama disiplin adalah meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan mencegah adanya waktu dan energi yang terbuang percuma. Selain itu, disiplin juga mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian dan keterlambatan. Disiplin juga mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian. Tujuan disiplin kerja secara umum menurut Sastrohadiwiryo (2003) adalah untuk pembinaan disiplin kerja, demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.2.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Setiap perusahaan menginginkan karyawannya mempunyai kinerja yang baik. Dengan penerapan disiplin dalam perusahaan mendorong karyawan lebih produktif, agar perusahaan mencapai tujuannya. Mangkunegara (2000) membagi bentuk-bentuk, disiplin kerja menjadi dua jenis, yaitu:

1. **Disiplin preventif** adalah suatu upaya yang menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.
2. **Disiplin korektif** adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu perusahaan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan-peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberi sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan yang melakukan pelanggaran.

2.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin menjadi bagian yang penting dalam perusahaan. Besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan dapat menghasilkan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2007) pada dasarnya banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan, di antaranya:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa standar pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah. Di sini letak pentingnya *asas the right man in the right place and the right man in the right job*.

b. Teladan pimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun berdisiplin baik.

c. Balas jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan karyawan terhadap perusahaan. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuannya beserta keluarganya. Karyawan sulit untuk bersikap disiplin, jika selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik. Maka dari itu perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai kepada karyawan.

d. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, maka akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

e. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan pengawasan ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerjanya supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, selain itu diharapkan sikap dan perilaku yang indiscipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut memengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis dan

diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

g. Ketegasan

Pemimpin harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya. Tetapi bila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, maka sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan tersebut akan semakin meningkat.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal. Pimpinan atau manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal. Jika tercipta hubungan manusia yang serasi, maka terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik dalam perusahaan.

2.3 Lingkungan kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Tempat kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja lebih optimal. Dengan lingkungan kerja yang memadai seorang karyawan akan merasa betah dan bekerja lebih produktif. Nitisemito (2000) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Karyawan senantiasa bekerja lebih efektif dengan lingkungan yang nyaman. Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua. Yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu: (a) lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya, (b) lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencayahaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

Kedua, lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. “Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri” (Nitisemito, 2000). Jadi, lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.3.2. Faktor – Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan dalam perusahaan. Karyawan akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Menurut Sedarmayanti dalam Septianto (2010) faktor – faktor yang dapat memengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya dalam menunjang kinerja karyawan. Cahaya yang berlebih dapat menyilaukan para karyawan sehingga akan mengganggu kinerja karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya, jika pencahayaan kurang, akan membuat kinerja

karyawan menjadi lambat, sering terjadi kesalahan dalam bekerja, dan tidak efisien.

2. Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh manusia untuk menjaga kelangsungan hidupnya, yaitu untuk proses metabolisme tubuh. Sejuk dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat kelelahan dalam bekerja.

3. Suara Bising

Salah satu polusi yang mendapat perhatian khusus adalah polusi suara atau kebisingan, yaitu suara yang tidak dikehendaki oleh pendengaran. Tingkat kebisingan yang tinggi dapat mengganggu pendengaran, merusak konsentrasi, dan menghambat komunikasi.

4. Keamanan

Guna memastikan tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap aman, maka diperlukan sistem keamanan yang dapat menjamin keamanan para karyawan.

5. Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang mampu mengikat hubungan yang harmonis dengan sesama karyawan, atasan, bahkan dengan bawahan akan membawa dampak yang positif, sehingga senantiasa meningkatkan produktivitas karyawan untuk bekerja.

Namun dalam penelitian ini penulis berfokus pada indikator yang dikatakan oleh Nitisemito dalam Septianto (2010), yaitu:

1. Suasana Kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan dan nyaman. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam menciptakan suasana yang nyaman seperti pencahayaan, tingkat kebisingan, dan rasa aman. Pemberian kompensasi yang tinggi tidak akan terlalu memengaruhi produktivitas karyawan jika tidak didukung oleh suasana kerja yang kondusif.

2. Hubungan dengan Rekan Kerja

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan untuk merasa betah bekerja dalam suatu tempat adalah hubungan yang harmonis dengan rekan kerja. Jika hubungan antar karyawan tidak harmonis, tentu akan dapat berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan tersebut.

3. Fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan untuk memastikan ketersediaan segala bentuk fasilitas yang dapat mendukung kelancaran produktivitas karyawan

2.4 Produktivitas Karyawan

2.4.1 Pengertian Produktivitas Karyawan

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa memberikan tingkat produktivitas yang tinggi. Produktivitas kerja karyawan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan pekerjaan, karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan akan semakin meningkat. Menurut Siagian (2002) produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategik dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas hanya dapat dilakukan oleh manusia.

Produktivitas karyawan adalah salah satu ukuran dalam mencapai tujuan perusahaan. Dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan faktor yang penting dalam mengukur produktivitas karyawan. Tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti yang dikemukakan oleh Muchdarsyah (2008) yaitu kualitas manusia itu sendiri dan juga lingkungan perusahaan.

Kusnendi (2003) menjelaskan konsep produktivitas karyawan pada dasarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu karyawan dan perusahaan. Pengkajian masalah produktivitas dari aspek karyawan tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu, dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental. Sementara itu, ditinjau dari aspek perusahaan, konsep produktivitas secara keseluruhan yang ada dalam perusahaan merupakan upaya

mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan dalam perusahaan. Dengan demikian konsep produktivitas karyawan dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output).

2.4.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Produktivitas

Faktor produktivitas manusia memiliki peran besar dalam menentukan suksesnya suatu perusahaan. Menurut Umar (2003) secara konseptual produktivitas karyawan sering disebut sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Maka produktivitas harus dapat ditingkatkan dengan berbagai faktor yang dapat dipenuhi. Simamora (2004) mengatakan faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu:

- a. Kuantitas kerja** adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu berdasarkan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja** adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan. Dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis berdasarkan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu** merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Tinjauan Penelitian Terdahulu

NO	TAHUN	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	KETERANGAN
1	2006	IRWAN	Analisis Hubungan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Centradist Partsindo Utama	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Centradist Partsindo Utama. Peneliti menyimpulkan bahwa terdapat korelasi positif antara disiplin dengan prestasi kerja karyawan dengan angka korelasi 0,705 atau 70,5% yang artinya korelasi tersebut kuat dengan menggunakan metode korelasi product moment
2	2007	IKE NOVA SARI	Pengaruh Disiplin Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirtanadi Medan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin karyawan terhadap efektivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi di Medan.

Peneliti menyimpulkan bahwa tingkat disiplin karyawan pada PDAM Tirtanadidi Medan sudah berjalan lebih baik dari sebelumnya. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan yang baik antara karyawan dan atasan maupun antar sesama karyawan, dimana atasan selalu memberi motivasi terhadap karyawannya untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku.

3	2011	Yusran	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan Di Makassar	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar. Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang</p>
----------	-------------	---------------	--	--

- signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.
- 4 2012 IMRAN Pengaruh Stres Kerja Penelitian ini bertujuan**
ROSYADI Dan Lingkungan Kerja untuk mengetahui berapa
ANSARU Terhadap besar pengaruh stres
DDIN Motivasi Kerja Bagian kerja dan lingkungan kerja
Frontliner terhadap motivasi kerja
PT Bank Mandiri bagian frontliner PT. Bank
(Persero) Tbk Mandiri (persero) Tbk
Cabang Makassar Kartini Cabang Makassar Kartini
& Cabang Makassar & Cabang Makassar
Slamet Riyadi. Dari hasil Slamet Riyadi. Dari hasil
penelitian menunjukkan penelitian menunjukkan
bahwa stress kerja dan bahwa stress kerja dan
lingkungan kerja secara lingkungan kerja secara
simultan mempunyai simultan mempunyai
pengaruh yang positif pengaruh yang positif
dan signifikan terhadap dan signifikan terhadap
motivasi kerja dengan motivasi kerja dengan
variabel stress kerja yang variabel stress kerja yang
merupakan variabel yang merupakan variabel yang
paling dominan paling dominan
memengaruhi. memengaruhi.
- 5 2013 NADYA Pengaruh Lingkungan Penelitian ini bertujuan**
WAHYUNI Kerja Dan Kepuasan untuk mengetahui

		NGTYAS	Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang	<p>hubungan lingkungan kerja dan kepuasan kompensai terhadap kinerja karyawan pada kantor bank jateng cabang koordinator semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jateng Koordinator Cabang Semarang dengan arah positif. Sementara kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan juga berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya kinerja karyawan, dengan arah positif</p>
6	2013	HAIG MALVINA S S	<p>Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Prima Rasa</p>

			PT. Prima Rasa Lestari	<p>Lestari. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial menggunakan uji t pada penelitian ini, menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) terhadap Semangat Kerja (Y) sebesar 70,6%. Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja sebesar 71,3%. Sedangkan uji hipotesis secara simultan menggunakan uji F. Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Semangat Kerja (Y) karyawan di PT. Prima Rasa Lestari.</p>
7	2014	NURUL DWI UTAMI	<p>Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada</p>

			<p>Karyawan</p> <p>Pada Hotel Sahid Jaya Makassar.</p>	<p>Hotel Sahid Makassar.</p> <p>Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka</p> <p>apat ditarik kesimpulan sebagai berikut: disiplin kerja dan motivasi Kerja pada Hotel Sahid Jaya Makassar memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja berdasarkan persepsi karyawan dan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.</p>
8	2014	<p>ANDY</p> <p>MUKLIN</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Swasta Di Bulukumba.</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Disiplin kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Swasta di Bulukumba. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan hasil uji t, membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki t hitung</p>

yang lebih besar dari pada t tabel dan memiliki tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki t hitung yang lebih besar dari t tabel dan memiliki tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05.

2.6 Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini, peneliti mencoba melihat sebuah fenomena perilaku perusahaan berupa pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Haka Sarana Investama merupakan induk perusahaan yang memegang fungsi kontrol dari semua unit bisnis KALLA GRUP. PT. Haka Sarana Investama dituntut untuk dapat memerhatikan disiplin kerja dan lingkungan kerja agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) pada PT. Haka Sarana Investama mempunyai tujuan yang harus dicapai. Manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan PT. Haka Sarana Investama mengelola karyawan memiliki kinerja yang baik, karena perusahaan sangat memahami bahwa karyawan merupakan bagian tidak terpisahkan dari keberhasilan perusahaan dimana karyawan

berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Salah satu pengendalian diri dari karyawan adalah disiplin. Buhler (2007) mengatakan disiplin benar-benar memainkan peran penting dalam membentuk tingkah laku karyawan. Disiplin kerja dapat menjadikan karyawan lebih produktif, dan mendorong karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang besar kepada perusahaan. Menurut Hasibuan (2003) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Disiplin merupakan bagian terpenting bagi perusahaan untuk tujuan secara optimal. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam perusahaan.

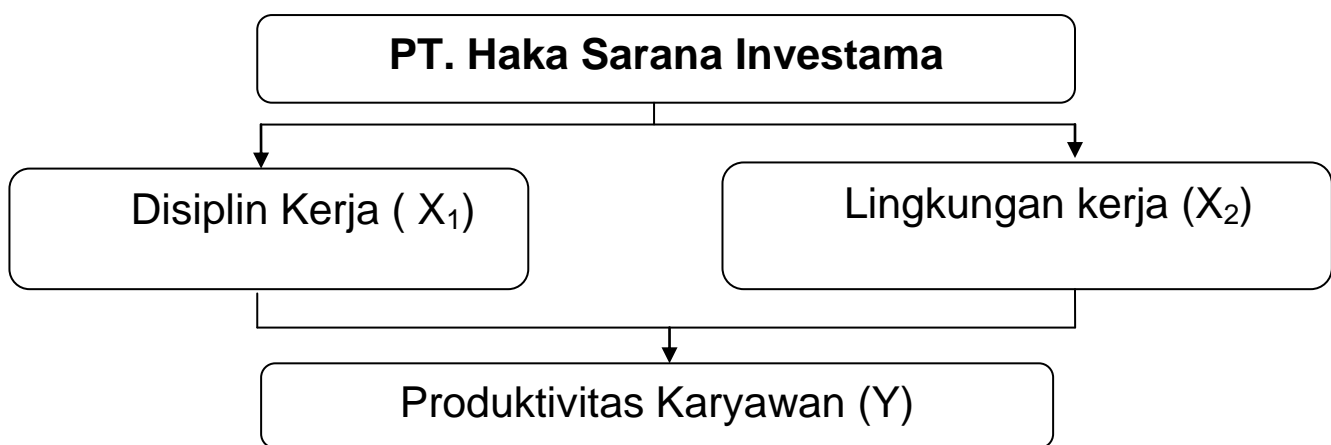
Selain faktor disiplin kerja, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Nitisemito dalam Khoiriyah (2009) mengatakan lingkungan kerja perusahaan adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan suasana yang kondusif dan memungkinkan karyawan bekerja lebih optimal dan lebih produktif. Menurut Supardi dalam Subroto (2005) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah bekerja.

Perusahaan sangat memahami pentingnya disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Simamora (2004) mengatakan produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan

menghasilkan output yang optimal. Oleh karena itu produktivitas kerja dapat tercapai apabila seorang karyawan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan maksimal dan memiliki kemampuan yang baik dalam memanfaatkan fasilitas yang diberikan perusahaan untuk memperoleh suatu hasil yang optimal.

Adapun pencapaian keberhasilan perusahaan dapat dilakukan dengan memerhatikan disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan optimal perusahaan. Secara garis besar, kerangka pikir pengaruh disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT. Haka Sarana Investama.

Adapun kerangka pikir yang dikemukakan dalam pembahasan skripsi ini dapat dikemukakan dalam bentuk skema di bawah ini.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.7 Hipotesis

Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- a. Diduga bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara

bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan PT. Haka Sarana Investama

- b. Diduga bahwa disiplin kerja karyawan paling berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Haka Sarana Investama.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan jenis penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka dan data kualitatif sebagai pendukungnya, seperti data yang tersusun di dalam angket, hasil wawancara, dan data pendukung yang diperoleh langsung perusahaan. Pendekatan pada penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan yakni mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner oleh sejumlah responden yang menjadi sampel penelitian, menentukan metode yang digunakan, kemudian menganalisis data dalam bentuk skripsi.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Makassar, pada PT. Haka Sarana Investama. Dengan pertimbangan memudahkan penulis melakukan penelitian dan mengumpulkan data-data.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan dari subyek yang akan diteliti. Menurut Mahi (2011) populasi secara estimologi dapat diartikan penduduk atau orang banyak yang memiliki sifat universal. "Populasi bukan hanya orang, tetapi benda-benda alam yang lainnya yang dapat dijadikan subjek atau obyek penelitian. Mahi (2011) populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Haka

Sarana Investama yaitu sebanyak lebih dari 68 orang. Dari populasi ini kemudian akan ditarik sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai responden.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Dari perusahaan ini akan dipilih jumlah sample menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

$$N = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

dimana :

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (error tolerance) = 10% = 0,1

Maka, Untuk perusahaan PT Haka Sarana Investama yang mempunyai 68 karyawan.

$$n = N / \{1 + N(e)^2\} = 68 / \{1 + 68 (0,1)^2\} = 40$$

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data kualitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dari dalam perusahaan baik secara lisan maupun tulisan.
- b. Data kuantitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang masih perlu dianalisis.

3.4.2 Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan.
- b. Data sekunder yaitu informasi yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain). Data sekunder tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan skala likert. Membagikan selebaran angket berupa daftar pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan data-data yang diperlukan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.
- b. Observasi, yaitu cara pengumpulan data dengan pengamatan langsung objek yang diteliti.
- c. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dimana penulis melakukan tanya jawab secara langsung dengan beberapa orang yang terkait untuk memperoleh data yang relevan dengan penelitian ini.

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.6.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya Sugiyono (2011).

1. Variabel Bebas (Independent)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen Sugiyono (2011). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja.

2. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas Sugiyono (2011). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Produktivitas Karyawan.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Disiplin Kerja (X ₁)	Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hasibuan (2007)	a. Tujuan dan kemampuan. b. Teladan pemimpin. c. Balas jasa. d. Keadilan. e. Pengawasan melekat. f. Sanksi hukum. g. Ketegasan. h. Hubungan kemanusiaan.
Lingkungan kerja (X ₂)	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat memengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Supardi dalam Subroto	a. Suasana kerja. b. Hubungan dengan rekan kerja. c. Fasilitas kerja.

Produktivitas karyawan (Y)	(2009)	
	Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar—besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal. Simamora (2004)	a. Kuantitas. b. Kualitas kerja. c. Ketepatan waktu.

3.7 Instrumen Penelitian

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan instrument berupa kuesioner yang meliputi variabel disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), produktivitas karyawan (Y). Instrumen penelitian ini disusun berdasarkan indikator disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan yang disusun dalam bentuk pernyataan dengan lima alternatif jawaban. Skor yang diberikan pada jawaban setiap responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2

Skala Likert dan Bobot Nilai Jawaban Responden

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Ragu-Ragu (RR)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (ST)	5

3.7.1 Penentuan Range

Survey ini menggunakan skala Likert dengan bobot tertinggi di tiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 40 orang, maka :

$$\text{Range} = \frac{\text{Skortertinggi} - \text{Skorterendah}}{\text{Rangeskor}}$$

Skor tertinggi : $40 \times 5 = 200$

Skor terendah : $40 \times 1 = 40$

Sehingga range untuk hasil survey, yaitu : $\frac{200-40}{5} = 32$

Range skor :

40-72 = Sangat Rendah

73-105 = Rendah

106-138 = Cukup

139-171 = Tinggi

172-204 = Sangat Tinggi

3.7.2 Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang hendak diukur, Sunyoto (2007). Dasar pengambilan keputusan adalah :

- Jika r hitung $> 0,30$, maka butir atau pernyataan tersebut valid.
- Jika r hitung $< 0,30$, maka butir atau pernyataan tersebut tidak valid.

3.7.3 Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama, dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran teknik *cronbach's alpha*. Dimana instrument penelitian dikatakan reliabel jika *cronbach's alpha* $> 0,60$. Ghozali (2005).

3.8 Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Metode analisis deskriptif dengan pendekatan survey yang bersifat kualitatif. Secara kualitatif maksudnya peneliti menganalisa data berdasarkan informasi yang diperoleh dari wawancara, dokumen-dokumen, literatur-literatur terkait, maupun buku-buku.
- b. Metode kuantitatif yaitu dengan menggunakan model regresi linear berganda untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Model regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas Karyawan

a = konstanta

X_1 = Disiplin kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

B_1, b_2 = koefisien regresi

e = standar error

3.8.1 Uji Hipotesis

Sedangkan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari koefisien regresi yang merupakan variabel independen terhadap variabel dependen maka penulis menggunakan uji statistik F dan uji statistik t :

- Uji statistik F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Adapun langkah-langkah yang digunakan untuk uji t adalah :

1. Perumusan hipotesa

H_0 : (tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen)

H_a : (ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen)

2. Menentukan taraf signifikan $\alpha = 5\%$

3. Kriteria pengujian

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{table}$ berarti bahwa secara simultan tidak ada pengaruh antara variabel bebas (variabel independen) dengan variabel terikat (variabel dependen)

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti secara simultan ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

- Uji statistik t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji statistik ini juga berguna untuk membuktikan signifikan atau tidaknya variabel terikat secara individual dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5 % dengan rumus sebagai berikut:

$$T_h = \frac{\beta_i}{S_e(\beta_i)}$$

Dimana :

β_i = koefisien regresi dari variabel i

$S_e(\beta_i)$ = standar error dari β_i

Adapun langkah-langkah yang digunakan untuk uji t adalah :

4. Perumusan hipotesa

H_0 : (tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen)

H_a : (ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen)

5. Menentukan taraf signifikan $\alpha = 5\%$

6. Kriteria pengujian

- a. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{table}$ berarti bahwa secara individual

tidak ada pengaruh antara variabel bebas (variabel independen) dengan variabel terikat (variabel dependen)

- b. H_a diterima jika t hitung $>$ t tabel berarti secara individual ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.8.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang semakin mendekati 1, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen. Sebaliknya jika R^2 mendekati 0 (nol), maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Haka sarana investama merupakan *holding / parent company* dari Kalla Grup atau perusahaan yang merupakan induk dari unit bisnis Kalla Grup lainnya. PT. Haka Sarana Investama berfungsi sebagai pusat pengendali dan pengawasan, perencanaan dan strategi serta pusat pengelolaan sumber daya manusia Kalla Grup dibawah koordinasi langsung oleh Direktur Utama dan Direktur Keuangan Kalla Grup. Perusahaan ini terdiri dari enam divisi yang tergambar dalam struktur organisasi. Perusahaan ini didirikan sejak tahun 2009 atas pertimbangan semakin berkembangnya Kalla Grup. Pada saat berdirinya, seluruh sumber daya manusia merupakan karyawan yang sebelumnya merupakan karyawan PT. Hadji Kalla, sebuah perusahaan perdagangan otomotif yang paling awal didirikan oleh pendiri Kalla Grup. PT. Haka Sarana Investama berlokasi di Wisma Kalla Lt. 14, Jl. Ratulangi No. 8 – 10 Makassar.

4.2 Sejarah Singkat KALLA GRUP

Kalla Grup bermula menjalankan usaha dibidang tekstil di kota Watampone, Sulawesi Selatan. Haji Kalla merambah usaha perdagangan ke Makassar 18 Oktober 1952. Lima tahun kemudian, bisnis tersebut berkembang ke bidang transportasi yang diawali dengan pembelian mobil truk buatan asing untuk mengangkut hasil bumi dari Bone ke Makassar. Selain itu juga

mengoperasikan mobil penumpang jenis *station wagon* untuk melayani rute Makassar-Bone. Kesuksesan tersebut mendirikan NV (Namlozee Venonchap) Hadji Kalla *Trading Company*, yang fokus menekuni bidang usaha perdagangan dan logistik. Kini bisnis KALLA GRUP terus meluas mulai dari sektor perdagangan otomotif, konstruksi properti, transportasi (darat, laut, dan udara), energi, penanaman hutan kembali, dan juga bidang pembiayaan dan logistik.

4.3 Visi Dan Misi

Kalla Grup menggeluti berbagai bidang usaha yang disatukan dibawah bendera Kalla Grup dan menjadi salah satu kelompok usaha yang terbesar di kawasan Timur Indonesia, kendali usaha terpusat di Makassar. Adapun bidang usaha inti meliputi otomotif, konstruksi, properti, energi, dukungan pendanaan otomotif dan logistik, transportasi dan penanaman hutan kembali. Sebagai wujud kepedulian dalam mendukung pembangunan di wilayah ini, Kalla Grup berkomitmen menciptakan terobosan-terobosan baru guna memberikan manfaat lebih kepada masyarakat luas. Segala prestasi yang berhasil di toreh adalah berkat dukungan seluruh insan Kalla Grup dan masyarakat yang tinggal di wilayah operasi Kalla Grup. Segala hasil yang dimiliki Kalla grup, akan di manfaatkan untuk mensejahterahkan masyarakat dan bangsa Indonesia.

VISI

Menjadi yang terdepan dalam pengelolaan bisnis yang profesional.

MISI

Berupaya menjadi kelompok bisnis terbaik dan unggul. Terlibat aktif dalam mengembangkan perekonomian nasional. Secara aktif terlibat dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat demi kemajuan bersama.

NILAI LUHUR KALLA

Kerja Sebagai Ibadah | Apresiasi konsumen

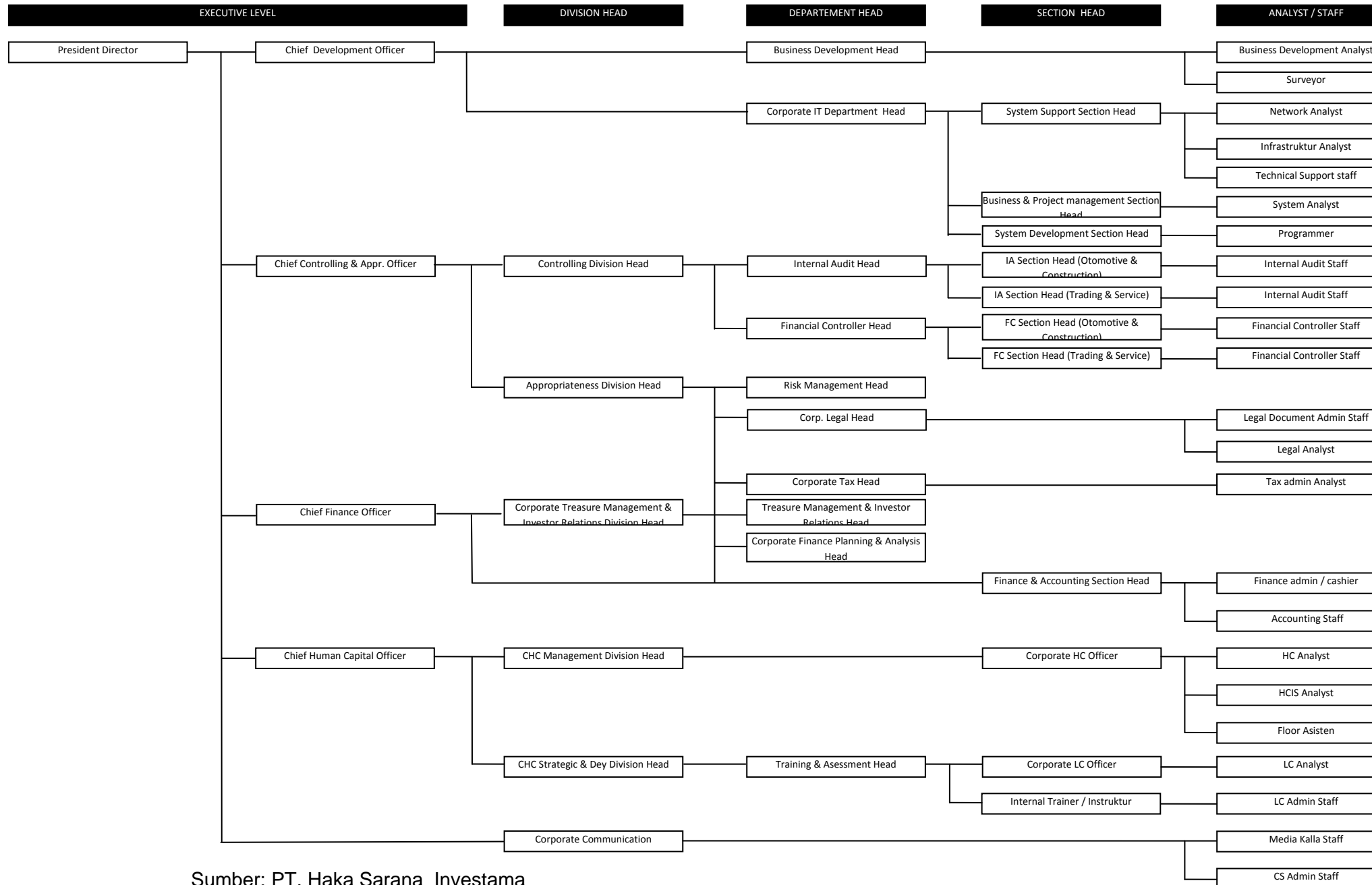
Lebih Cepat Lebih Baik | Aktif Bersama-sama

4.4 STRUKTUR ORGANISASI

42

Gambar 4.1

PT. HAKA SARANA INVESTAMA



Sumber: PT. Haka Sarana Investama

4.5 Analisis Hasil Penelitian

Pada hasil analisis ini akan dijelaskan analisis karakteristik responden, deskripsi setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sampai pada pengujian hipotesis.

4.5.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Haka Sarana Investama Sebanyak 40 karyawan yang memberikan data berupa mengisi kuesioner. Terdapat karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian, yaitu berdasarkan jenis kelamin, uisa, pendidikan terakhir dan masa kerja.

1. Jenis Kelamin

Berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin pria dan wanita. Dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Pria	27	67,5%
Wanita	13	32,5%
Total	40	100%

Sumber : Data Primer (kuesioner), diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas yaitu deskripsi identitas responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 27 orang (67,5%) dan berjenis kelamin wanita sebanyak 13 orang (32,5%)

2. Usia

Berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan usia.

Dapat dilihat pada Tabel 4.2

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah Responden	Persentase
20-25	8	20%
26-30	11	27,5%
31-35	14	35%
36-40	5	12,5%
>41	2	5%
Total	40	100%

Sumber : Data Primer (kuesioner), diolah (2015)

Dari Tabel 4.2 yang berdasarkan usia, responden yang berumur antara 31-35 tahun merupakan yang paling banyak, yaitu terdiri dari 14 orang atau 35% dan yang paling sedikit berumur 41 tahun keatas, yaitu terdiri dari 2 orang atau 5%.

3. Pendidikan Terakhir

Berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan pendidikan terakhir. Dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
D3	2	5%
S1	38	95%
Total	40	100%

Sumber : Data Primer (kuesioner), diolah (2015)

Dari Tabel 4.3 yang berdasarkan pendidikan terakhir, responden menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir D3 sebanyak 2 orang atau 5% dan yang memiliki pendidikan terakhir paling banyak adalah S1 atau 95%.

4. Masa kerja

Berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan masa kerja. Dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Jumlah Responden	Persentase
<5 Tahun	24	60%
6-10 Tahun	14	35%
>11 Tahun	2	5%
Total	40	100%

Sumber : Data Primer (kuesioner), diolah (2015)

Dari tabel 4.4 yang berdasarkan masa kerja, responden yang paling dominan adalah sebanyak 24 orang dengan masa kerja dibawah 5 Tahun atau 60%, diikuti 14 orang dengan masa kerja 6-10 Tahun atau 35%, dan 2 orang dengan masa kerja di atas 11 tahun atau 5%.

4.5.2 Analisis Deskripsi Variabel

4.5.2.1 Penentuan Range

Survey ini menggunakan skala Likert dengan bobot tertinggi di tiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 40 orang, maka :

$$\text{Range} = \frac{\text{Skortertinggi} - \text{Skorterendah}}{\text{Rangeskor}}$$

Skor tertinggi : $40 \times 5 = 200$

Skor terendah : $40 \times 1 = 40$

Sehingga range untuk hasil survey, yaitu : $\frac{200-40}{5} = 32$

Range skor :

40-72 = Sangat Rendah

73-105 = Rendah

106-138 = Cukup

139-171 = Tinggi

172-204 = Sangat Tinggi

4.5.2.2 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan Perhitungan

Skor Variabel Independen (X)

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator dan juga perhitungan skor untuk variabel independen dapat dilihat sebagai berikut :

1. Pernyataan mengenai Disiplin Kerja (Variabel X₁)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel disiplin kerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang disebar. Tanggapan terhadap variabel disiplin kerja, dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X₁)

NO	Pernyataan	Tanggapan										Skor
		Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Ragu-Ragu		Setuju		Sangat Setuju		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	saya menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu	0	0	0	0	6	15	24	60	10	25	164
2	Saya selalu mematuhi perintah pimpinan	0	0	0	0	1	2,5	32	80	7	17,5	166
3	Perusahaan memberi sanksi apabila karyawan tidak menyelesaikan tugas tepat waktu	0	0	0	0	6	15	24	60	10	25	164
4	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur/peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan	0	0	0	0	2	5	33	82,5	5	12,5	163
5	Saya menjaga sikap yang baik dalam perusahaan	0	0	0	0	0	0	33	82,5	7	17,5	167
6	Saya menerima balas jasa yang sesuai aturan perusahaan	0	0	0	0	2	5	35	87,5	3	7,5	161
7	Saya selalu menjaga hubungan yang baik sesama karyawan, dan atasan	0	0	0	0	0	0	33	82,5	7	17,5	157
8	Saya datang sesuai jam kerja yang ditentukan perusahaan	0	0	0	0	12	30	20	50	8	20	156
Jumlah												1298
Rata-Rata												162,25

Sumber : Data Primer (kuesioner), diolah (2015)

Berdasarkan kedelapan indikator variabel disiplin kerja pada Tabel 4.5, dapat disimpulkan bahwa nilai skor tertinggi jawaban responden adalah *range*

kelima, yaitu **tinggi**. Melihat dari rata-rata hasil responden, yaitu **tinggi**. Kedelapan pernyataan tersebut kebanyakan responden menjawab pada skala setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan karyawan menjaga sikap yang baik dalam perusahaan PT. Haka Sarana Investama.

2. Pernyataan mengenai Lingkungan Kerja (Variabel X₂)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang disebar. Tanggapan terhadap variabel lingkungan kerja, dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Berdasarkan keenam indikator variabel lingkungan kerja pada Tabel 4.6, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mempunyai nilai skor tertinggi terhadap pernyataan pada variabel lingkungan kerja berada pada *range* keempat, yaitu **sangat tinggi**. Melihat dari rata-rata hasil responden, yaitu **tinggi**. Dari hasil kuesioner yang ada, kebanyakan responden menjawab pada skala setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Haka Sarana Investama memberikan suasana kerja yang nyaman bagi karyawan.

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

NO	Pernyataan	Tanggapan										Skor
		Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Ragu-Ragu		Setuju		Sangat Setuju		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Penerangan di tempat kerja saya memberikan kenyamanan dalam bekerja	0	0	0	0	4	10	31	77,5	5	12,5	161
2	Suhu Udara dalam ruangan cukup baik	0	0	0	0	6	15	30	75	4	10	158
3	Perusahaan memberikan suasana kerja yang nyaman bagi karyawan	0	0	0	0	5	12,5	31	77,5	4	10	159
4	Saya menjaga hubungan yang baik sesama karyawan	0	0	0	0	1	2,5	27	67,5	12	30	171
5	Tingkat Kebisingan di tempat kerja tidak mengganggu saya dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	0	0	7	17,5	29	72,5	4	10	157
6	Saya merasa tempat kerja nyaman	0	0	0		3	7,5	29	72,5	8	20	165
Jumlah												971
Rata-Rata												161,83

Sumber : Data Primer (kuesioner), diolah (2015)

4.5.2.3 Deskripsi Variabel Produktivitas Karyawan dan Perhitungan Skor Variabel Dependen (Y)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel produktivitas karyawan didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang disebar. Tanggapan terhadap produktivitas karyawan, dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Dari hasil pada Tabel 4.7, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mempunyai skor tertinggi terhadap pernyataan pada variabel produktivitas karyawan berada pada *range* pertama dan kedua, yaitu **tinggi**. Melihat dari rata-rata hasil responden, yaitu **tinggi**. Dari hasil kuesioner yang ada, kebanyakan responden memberikan penilaian pada skala setuju dan sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa responden merasa mampu mempertahankan dan meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

NO	Pernyataan	Tanggapan										Skor
		Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Ragu-Ragu		Setuju		Sangat Setuju		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya selalu tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	0	0	10	25	28	70	2	5	152
2	Saya menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien	0	0	0	0	9	22,5	30	75	1	2,5	152
3	Saya mampu mencapai target pekerjaan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan	0	0	0	0	7	17,5	32	80	1	2,5	154
4	Karyawan dalam melakukan pekerjaan, telah sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan oleh perusahaan	0	0	0	0	4	10	36	90	0	0	156
5	Secara kualitas, karyawan telah menyelesaikan tugas sesuai dengan mutu yang ditetapkan oleh perusahaan	0	0	0	0	9	22,5	28	70	3	7,5	154
Jumlah												768
Rata-Rata												153,6

Sumber : Data Primer (kuesioner), diolah (2015)

4.5.3 Pengujian Validitas dan Realibilitas

Setelah mengumpulkan kuesioner dari responden, kemudian dilakukan uji validitas kembali terhadap data yang diperoleh. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Kriteria untuk menyatakan suatu instrumen dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila *Corrected Item- Total Corelation* lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.8, bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur setiap variabel baik itu variabel independen maupun dependen dapat dikatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dari kolom *Corrected Item- Total Correlation* memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari 0,3.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas

Variabel	Variabel	Corrected Item- Total Correlation	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,669	Valid
	X1.2	0,580	Valid
	X1.3	0,321	Valid
	X1.4	0,635	Valid
	X1.5	0,660	Valid
	X1.6	0,482	Valid
	X1.7	0,568	Valid
	X1.8	0,422	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,534	Valid
	X2.2	0,405	Valid
	X2.3	0,518	Valid
	X2.4	0,350	Valid
	X2.5	0,402	Valid
	X2.6	0,625	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	Y.1	0,466	Valid
	Y.2	0,456	Valid
	Y.3	0,430	Valid
	Y.4	0,452	Valid
	Y.5	0,401	Valid

Sumber : Data Primer (kuesioner), diolah (2015)

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach alpha*, di mana instrument dikatakan *reliable* jika memiliki koefisien cronbach alpha sama dengan 0,60 atau lebih. Hasil uji reliabilitas data dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,797	0,60	Reliable
Lingkungan Kerja	0,734	0,60	Reliable
Produktivitas Karyawan	0,676	0,60	Reliable

Sumber : Data Primer (kuesioner), diolah (2015)

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *koefisien Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan dari kuesioner adalah *reliable* yang berarti bahwa kuesioner layak digunakan dalam penelitian.

4.5.4 Analisis dan Pembahasan Regresi Linear Berganda

Analisis hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda, sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk menelaah pembuktian analisis kuantitatif. Pembuktian ini dimaksudkan untuk menguji variasi suatu model

regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya. Adapun hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS 20 (*Statistical Package for Social Science 20*) dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4. 10
Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,377	3,511		1,816	,077
X1	,219	,081	,381	2,689	,011
X2	,233	,108	,306	2,159	,037

Sumber : Data Primer (kuesioner), diolah (2015)

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut yaitu *Unstandardized Coefficients* adalah sebagai berikut,

$$Y = 6,377 + 0,219X_1 + 0,233X_2$$

Model *Unstandardized Coefficient* menunjukkan koefisien b yaitu nilai yang menjelaskan bahwa Y (variabel terikat) akan berubah jika X (variabel terikat) diubah 1 unit. Sedangkan untuk model persamaan regresi *Standardized Coefficients* dimana nilai koefisiennya tidak akan mengalami perubahan lagi adalah sebagai berikut,

$$Y = 0,381X_1 + 0,306X_2$$

1. Koefisien regresi (β) X_1 sebesar 0,381 memberikan arti bahwa Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan (Y).
2. Koefisien regresi (β) X_2 sebesar 0,306 memberikan arti bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Berdasarkan persamaan di atas dapat diketahui bahwa variabel independen (X) yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) adalah variabel disiplin kerja (X_1) dengan koefisien 0,381.

4.5.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis ini terdiri atas uji hipotesis secara parsial (Uji T) dan uji hipotesis secara simultan (Uji F). Adapun hasil dari pengujian tersebut juga akan dijelaskan.

4.5.5.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (disiplin kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan). Dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Perhitungan uji t

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.
Disiplin Kerja	2,689	2,026	0,011
Lingkungan Kerja	2,159	2,026	0,037

Sumber : Data Primer (kuesioner), diolah (2015)

Pengaruh dari masing-masing variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikan (probabilitas). Jika tingkat signifikansinya $< 0,05$ dan t-hitung lebih besar dari t-tabel maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berpengaruh dan signifikan.

1. Uji Parsial untuk Disiplin Kerja (X_1)

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas karyawan seperti yang terlihat pada Tabel 4.10 sebelumnya menunjukkan nilai probabilitas atau nilai *value* sebesar 0,011 yang lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Haka Sarana Investama

2. Uji Parsial untuk Lingkungan Kerja (X_2)

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel produktivitas karyawan seperti yang terlihat pada tabel 4.10 sebelumnya menunjukkan nilai probabilitas atau nilai *value* sebesar 0,037 yang lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Haka Sarana Investama

4.5.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12

Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	23,617	2	11,808	6,744	,003 ^b
Residual	64,783	37	1,751		
Total	88,400	39			

Sumber : Data Primer (kuesioner), diolah (2015)

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan dari nilai F-hitung sebesar 6,744 > F-tabel 3,251 dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,003. Karena nilai signifikansi (sig) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas karyawan atau dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja, secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Haka Sarana Investama

4.5.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas lebih dari dua digunakan *R Square*. Dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,517 ^a	,267	,228	1,323

Sumber : Data Primer (kuesioner), diolah (2015)

Dari Tabel 4.13 diketahui bahwa nilai $R = 0,517$ atau mempunyai hubungan yang kuat karena mendekati nilai 1, sedangkan untuk mengetahui besarnya hubungan variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,267. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel bebas yakni disiplin kerja (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 26,7% terhadap variabel terikat yaitu produktivitas karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 73,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6 Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian menguraikan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam membangun produktivitas karyawan pada PT. Haka Sarana Investama. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan variabel yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Pembahasan mengenai pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan dapat dibahas sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Dari hasil perhitungan regresi diperoleh nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,381, selain itu nilai *value* = 0,011 < 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dan dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah disiplin kerja (X_1) karena dibanding dengan variabel lainnya, nilai *value* variabel disiplin kerja adalah lebih kecil dari variabel lingkungan kerja (X_2) dengan nilai *value* sebesar 0,037. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007), bahwa disiplin benar-benar memainkan peran penting dalam membentuk tingkah laku karyawan. Disiplin kerja dapat meningkatkan karyawan lebih produktif, dan mendorong karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang besar kepada perusahaan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Dwi Utami (2014) yang menemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas karyawan. Sehingga variabel disiplin kerja (X_1) dalam penelitian ini dianggap sesuai dengan penelitian terdahulu.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Dari hasil perhitungan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk lingkungan kerja sebesar 0,306, selain itu nilai *value* sebesar 0,037 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Nitisemito (2000) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan

penelitian yang dilakukan Nadya Wahyuningtyas (2013) yang menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga variabel lingkungan kerja (X_2) dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis yang pertama yang menyatakan bahwa “Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan PT. Haka Sarana Investama” dapat diterima
2. Hipotesis yang kedua dari penelitian ini menyatakan bahwa “Disiplin Kerja karyawan paling berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan PT. Haka Sarana Investama” dapat diterima.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan perlu meningkatkan lagi disiplin kerja dan memerhatikan lingkungan kerja karyawan untuk mencapai tujuan yang optimal perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti – peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengangkat objek penelitian yang berbeda yang lebih menilai kinerja karyawan secara konkrit, serta menambahkan variabel bebas selain disiplin kerja dan lingkungan kerja yang mungkin berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansaruddin, Imran Rosyadi. 2012. *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Bagian Frontliner PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Makassar Kartini & Cabang Makassar Slamet Riyadi*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Buhler, Patricia. 2007. *Alpha Teach Yourself, Management Skill*. Prenada Media Grup. Jakarta.
- Company Profile, KALLA GRUP*
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengertian Dasar dan Masalah*. PT. Toko Gunung Agung. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- I Utami, Nurul Dwi. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Hotel Sahid Makassar*. Skripsi, Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Irwan, 2006. *Analisis Hubungan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Centradist Partsindo Utama*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Khoiriyah, Lilik, 2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya*. Surakarta.
- Kusnendi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. PPUT. Jakarta.
- Mahi, Hikmat. 2011. *Metode Penelitian dalam Perspektif Ilmu Komunikasi dan Sastra*. Graha Ilmu. Bandung.

- Malvinas S, Haig. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Prima Rasa Lestari. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan. Bandung.*
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Penerbit Refika Aditama. Bandung.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kedua.* Alfabeta. Bandung.
- Muchdarsyah, Sinungan. 2008. *Produktivitas apa dan bagaimana.* PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Muklin, Andy. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Swasta Di Bulukumba. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Makassar.*
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia.* Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Priambodo H.P, Yanuar. 2013. *Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Jaya Logistic Semarang Jurnal Q-Man Vol. 2 No. 7. Maret 2013. Universitas Semarang.*
- Sari, Ike Nova. 2007. *Pengaruh Disiplin Karyawan Dan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Medan. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi universitas Sumatera Utara. Medan.*
- Sastrohadiwiry, Siswanto 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional.* PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sastrohadiwiry, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja, Edisi Kedua.* PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* CV. Mandar Maju. Bandung.
- Septianto, Dwi. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus) Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro. Semarang.*

- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Asdi Mahasatya. Jakarta.
- Sihombing, Umbretto. 2004. *Pengaruh Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian Pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja*.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE. Yogyakarta.
- Subroto. 2005. *Studi Tentang Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Baqa Samarinda Seberang Kota Samarinda*. eJournal Ilmu Administrasi Negara, 2014, 4 (2) : 981 - 994 ISSN 0000-0000, ejournal.an.fisip-unmul.org.
- Sugiyono. 2011. *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2007. *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat*. Amara Books. Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia. Cet 1 PT. Buku Seru*. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Suwatno dan Priansa, D.J. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Umar, Husain. 2003. *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Wahyuningtyas, Nadya. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang.
- Yusran, 2011. *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar*. Jurusan Manajemen Faklutas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Makassar.

LAMPIRAN

BIODATA

Identitas Diri

Nama : Rio Ardiyansa
Tempat, Tanggal Lahir : Palopo, 18 Mei 1991
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Alama : JL. Tallasalapang II Komp Mangasa Village
Kav. 14 Makassar
No. Telepon : 081241348066
Alamat E-Mail : rriioardiansyah@yahoo.com

Riwayat Pendidikan

- Tahun 1997-2003 : SD Negeri Mangkura IV Makassar
- Tahun 2003-2006 : SLTP Kartika Wirabuana VII-I Makassar
- Tahun 2006-2008 : SMA Negeri 3 Makassar
- Tahun 2008-2009 : SMA Negeri 1 Makassar

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Makassar, Mei 2015

Rio Ardiyansa

LAMPIRAN 2 : KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. HAKA SARANA INVESTAMA MAKASSAR, SULAWESI-SELATAN

A. Umum

Bapak/ibu yang terhormat.

Pernyataan yang ada dalam kuesioner ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Haka Sarana Investama”**. Oleh karena itu, saya mengharapkan bantuan anda agar mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon diberi tanda *checklist* (✓) pada jawaban yang bapak/ ibu anggap paling sesuai. Pendapat Bapak/Ibu atas pernyataan yang diajukan dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna sebagai berikut :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Ragu-Ragu (RR)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Terima Kasih Atas Partisipasi Anda.

Identitas Responden

1. Usia : Tahun
2. Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita
3. Pendidikan Terakhir :
4. Lama Bekerja :

Variabel Disiplin Kerja (X_1)

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Saya menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu					
2	Saya selalu mematuhi perintah pimpinan					
3	Perusahaan memberi sanksi apabila karyawan tidak menyelesaikan tugas tepat waktu					
4	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur/peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan					
5	Saya menjaga sikap yang baik dalam perusahaan					
6	Saya menerima balas jasa yang sesuai aturan perusahaan					
7	Saya selalu menjaga hubungan yang baik sesama karyawan, dan atasan					
8	Saya datang sesuai jam kerja yang ditentukan perusahaan					

Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Penerangan di tempat kerja saya					

- memberikan kenyamanan dalam bekerja
- 2 Suhu udara dalam ruangan cukup baik.
 - 3 Perusahaan memberikan suasana kerja yang nyaman bagi karyawan
 - 4 Saya menjaga hubungan yang baik sesama karyawan
 - 5 Tingkat kebisingan di tempat
Kerja tidak mengganggu saya dalam melaksanakan pekerjaan
 - 6 Saya merasa tempat kerja nyaman

Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Saya selalu tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien					
3	Saya mampu mencapai target pekerjaan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan					
4	Karyawan dalam melakukan pekerjaan, telah sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan oleh perusahaan					

- 5 Secara kualitas, karyawan telah menyelesaikan tugas sesuai dengan mutu yang ditetapkan oleh perusahaan

LAMPIRAN 3 : Tabulasi Data Kuesioner

No	Disiplin Kerja									Lingkungan Kerja							Produktivitas Karyawan					
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	TOTAL	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	TOTAL	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	TOTAL
1	5	5	5	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	21
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	4	4	4	4	23	4	3	4	4	4	19
3	5	5	5	4	4	4	4	5	36	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	5	5	4	5	3	36	4	3	4	5	4	4	24	3	4	4	3	3	17
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	3	18
6	4	4	5	4	4	4	4	3	32	3	4	4	4	4	4	23	3	4	3	4	4	18
7	5	4	4	5	4	4	4	3	33	4	4	4	4	3	4	23	4	4	3	4	4	19
8	4	4	5	4	4	4	4	4	33	5	3	5	5	4	5	27	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	20
10	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	20
12	4	4	5	4	4	3	4	3	31	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	20
13	4	5	4	4	5	4	4	4	34	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	3	19
14	5	4	5	4	5	4	5	5	37	4	4	5	5	4	4	26	5	4	4	4	3	20
15	5	5	4	5	5	5	5	5	39	4	4	4	3	4	4	23	4	5	5	4	4	22
16	5	5	4	5	5	5	4	4	37	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	19
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
19	3	4	5	4	4	4	4	4	32	5	5	4	5	5	5	29	4	4	3	4	4	19
20	3	4	4	4	4	4	4	3	30	4	4	4	5	4	5	26	3	3	3	4	4	17
21	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3	4	4	4	3	4	22	3	3	3	3	3	15
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
23	3	4	3	3	4	4	4	3	28	4	3	3	4	3	3	20	3	3	3	3	3	15
24	4	4	3	4	4	4	4	4	31	5	5	5	5	4	5	29	3	4	4	4	4	19
25	4	4	4	4	4	4	5	5	34	5	4	4	5	4	4	26	4	3	4	4	5	20
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	19
27	4	4	3	4	4	4	4	5	32	4	5	5	5	4	5	28	4	4	4	3	4	19
28	4	4	4	4	5	4	5	5	35	4	4	4	5	3	4	24	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	3	4	4	3	22	3	3	4	4	3	17
31	3	3	3	4	4	4	4	4	29	3	3	3	4	3	4	20	4	3	4	4	3	18
32	4	4	4	4	4	4	4	3	31	5	4	4	4	5	5	27	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	4	4	4	5	26	5	4	4	4	4	21
34	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
35	5	4	3	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
36	3	4	3	3	4	4	4	3	28	4	4	4	4	3	4	23	3	3	4	4	3	17
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	5	4	3	24	3	4	4	4	4	19
39	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4	4	3	5	4	4	24	4	4	4	4	5	21
40	3	4	4	4	4	4	4	3	30	4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	4	4	20

LAMPIRAN 4 : Frekuensi Variabel X₁**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	6	15,0	15,0	15,0
Setuju	24	60,0	60,0	75,0
Sangat Setuju	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	1	2,5	2,5	2,5
Setuju	32	80,0	80,0	82,5
Sangat Setuju	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	6	15,0	15,0	15,0
Setuju	24	60,0	60,0	75,0
Sangat Setuju	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	2	5,0	5,0	5,0
Setuju	33	82,5	82,5	87,5
Sangat Setuju	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	33	82,5	82,5	82,5
Sangat Setuju	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	2	5,0	5,0	5,0
Setuju	35	87,5	87,5	92,5
Sangat Setuju	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	33	82,5	82,5	82,5
Sangat Setuju	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	12	30,0	30,0	30,0
Setuju	20	50,0	50,0	80,0
Sangat Setuju	8	20,0	20,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

LAMPIRAN 5 : Frekuensi Variabel X₂**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	4	10,0	10,0	10,0
Setuju	31	77,5	77,5	87,5
Sangat Setuju	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	6	15,0	15,0	15,0
Setuju	30	75,0	75,0	90,0
Sangat Setuju	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	5	12,5	12,5	12,5
Setuju	31	77,5	77,5	90,0
Sangat Setuju	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	1	2,5	2,5	2,5
Setuju	27	67,5	67,5	70,0
Sangat Setuju	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	7	17,5	17,5	17,5
Setuju	29	72,5	72,5	90,0
Sangat Setuju	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	3	7,5	7,5	7,5
Setuju	29	72,5	72,5	80,0
Sangat Setuju	8	20,0	20,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

LAMPIRAN 6 : Frekuensi Variabel Y

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	10	25,0	25,0	25,0
Setuju	28	70,0	70,0	95,0
Sangat Setuju	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	9	22,5	22,5	22,5
Setuju	30	75,0	75,0	97,5
Sangat Setuju	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	7	17,5	17,5	17,5
Setuju	32	80,0	80,0	97,5
Sangat Setuju	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	4	10,0	10,0	10,0
Setuju	36	90,0	90,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	9	22,5	22,5	22,5
Setuju	28	70,0	70,0	92,5
Sangat Setuju	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

LAMPIRAN 7 : Realibilitas dan Validitas

Realibilitas dan Validitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,797	,827	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	28,60	4,656	,669	,642	,745
X1.2	28,55	5,536	,580	,613	,766
X1.3	28,60	5,528	,321	,316	,812
X1.4	28,63	5,471	,635	,635	,760
X1.5	28,53	5,538	,660	,633	,759
X1.6	28,68	5,917	,482	,522	,781
X1.7	28,53	5,692	,568	,621	,770
X1.8	28,80	5,036	,422	,399	,801

Realibilitas dan Validitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,734	,736	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	20,25	2,808	,534	,337	,679
X2.2	20,33	2,943	,405	,201	,716
X2.3	20,30	2,831	,518	,344	,684
X2.4	20,00	3,026	,350	,220	,731
X2.5	20,35	2,900	,402	,274	,717
X2.6	20,15	2,592	,625	,436	,649

Realibilitas dan Validitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,676	,689	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	15,40	1,426	,466	,240	,609
Y.2	15,40	1,528	,456	,225	,613
Y.3	15,35	1,618	,430	,200	,625
Y.4	15,30	1,805	,452	,232	,633
Y.5	15,35	1,464	,401	,198	,644

Analisis Regresi Variabel Dummy antara X1 (disiplin kerja), X2 (lingkungan kerja), dan Y (produktivitas karyawan).

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	23,617	2	11,808	6,744	,003 ^b
Residual	64,783	37	1,751		
Total	88,400	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,377	3,511		1,816	,077
X1	,219	,081	,381	2,689	,011
X2	,233	,108	,306	2,159	,037

a. Dependent Variable: Y

Koefisien Determinasi (R)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,517 ^a	,267	,228	1,323

a. Predictors: (Constant), X2, X1